

【杜若経営法律事務所主催・オンラインサロン】

**資格取得・社員研修をめぐる法的リスク
～最新裁判例から学ぶ実務対応～**

杜若経営法律事務所
弁護士 井山貴裕
弁護士 佐藤浩樹

令和7年6月25日（水） 13:30～15:00

本日の目次

【前半パート】

- ・資格取得、研修・留学費用の返還トラブルとは？
- ・①ダイレックス事件（研修費用返還に関する裁判例）
- ・②みずほ証券事件（留学費用返還に関する裁判例）
- ・③医療法人杏祐会事件（修学資金返還に関する裁判例）
- ・資格取得、研修・留学費用の貸付を行う際の契約書例
- ・まとめ

【後半パート】

座談会（皆様からいただいたご質問を中心に）

※ウェビナーのQ&A機能からご質問可能です。

資格取得、研修・留学費用の 返還トラブルとは？

① 資格取得や研修・留学費用の返還トラブルの概要

- ・近年、企業側で資格取得や研修・留学費用を負担した従業員が、早期に退職してしまった場合の返還請求トラブルが増えている。
- ・実際に、顧問先様からも業種問わず、ご相談いただくことが多い。
- ・そこで、最近の裁判例をもとに、どのように制度設計すれば法的リスクを減らせるかを学ぶ機会にする。

【相談事例】

当社では、社員に対し、●●の資格取得を奨めています。希望者には、資格取得のための学校(予備校)に通学してもらいその費用は全て当社で負担をしています。しかし、社員の中には資格取得をしてすぐに退職をしてしまう者もあります。資格取得はあくまで当社で活かしてもらうことを期待しているからこそ、費用も会社負担にしています。今後、このような社員が出た場合の対応として、「資格取得から1年以内に退職した場合には費用全額を返還する」という合意書にあらかじめサインをもらい、もし1年以内に辞めた場合には費用を全額返還してもらいたいと考えていますが、このような制度にすることは法的に可能ですか？

② 労基法の定めについて

労基法16条(賠償予定の禁止)

使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

【条文の趣旨】

労働者には、退職の自由が憲法上認められているが、辞めたら違約金や損害賠償が予定されているのでは、労働者の退職を足止めすることになり、不当に退職の自由を制約しかねないため、そのような制度は禁止されている。

【よくある誤解】

- ・「費用返還の約束は、すべて無効になる」わけではありません。裁判例では有効なケースと無効なケースに分かれます。
- ・「貸付」という形式をとれば、必ず有効になるわけでもありません。契約の実態が問われます。

② 労基法16条が問題となる具体的な場面


研修費用

使用者が従業員に対して行う研修（新人研修・技術研修など）の費用について、一定期間内に退職した場合に返還を求める合意の有効性

 関連裁判例：ダイレックス事件

留学費用

海外MBA留学などに会社が費用負担し、一定期間内に退職した場合に返還を求める合意の有効性

 関連裁判例：みずほ証券事件

資格取得費用

資格取得のための学費・受験料などを会社が負担し、一定期間内に退職した場合に返還を求める合意の有効性

 関連裁判例：医療法人杏祐会事件

- ・研修費用でいうと、使用者における業務を習熟させるために行うものなど、使用者が当然に行うべき研修については、本来、使用者の費用負担において行うべきものであり労働者に転嫁させるべきではありません。したがって、このような使用者が当然行うべき研修費用返還の合意は、労基法16条に違反する契約として無効となると解すべきです。
- ・もっとも、研修と使用者の業務との関連性は認められることが多い一方で、研修には、退職後も活用可能な汎用性があるスキルに関するものも含まれ得る。
- ・使用者が当然に行うべき研修といえるか否かは、このような研修の二面性（使用者の業務との関連性と労働者個人の利益性）のうち、どちらの側面が強いと評価できるかの問題であって、個別具体的な判断が求められます。

①研修費用返還に関する裁判例
ダイレックス事件
長崎地判令和3年2月26日

ダイレックス事件の解説

事案の概要

(1)登場人物

- ・会社(被告): ディスカウントストア「ダイレックス」
- ・元従業員(原告)



(2)トラブルの流れ

- ①会社が親会社主催セミナーの受講料・交通費・宿泊費を負担。
- ②従業員は「受講後2年以内に退職した場合、費用を全額返還する」という誓約書にサイン。
- ③従業員が受講後、2年以内に退職。
- ④会社が費用合計約41.5万円の返還を請求。

【無効の理由①】業務性が強い

本件が未払い残業代請求もされていたことから、セミナーへの参加時間が労働時間か否かを裁判所は判断した

「労働基準法上の労働時間とは、**労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間**をいうのであって、これに該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか**客観的に**定まる（最高裁判所平成7年（オ）第2029号同12年3月9日第一小法廷判決・民集54巻3号801頁参照）。

これを本件につき見ると、**①本件セミナーの内容は、店舗で販売されるサンドラッグのPB商品の説明が主なものであること、②本件セミナーの会場は、被告本社又は被告店舗であったこと、③受講料等は被告が負担し、宿泊の場合のホテルも被告が指定していたことからすれば、本件セミナーは被告の業務との関連性が認められる。また、④原告は上司に当たるエリア長及び店長から正社員になるための要件であるとして受講するよう言われていた上、⑤店長も原告の受講に合わせてシフトを変更していたのであるから、受講前に受信したメールに「自由参加です」との記載があるとしても、それへの参加が事実上、強制されていたというべきである。そうすると、本件セミナーの受講は使用者である被告の指揮命令下に置かれたものと客観的に定まるものといえるから、その参加時間は労働時間であると認められる。」**

【労働時間該当性判断のポイント】

- | | |
|---------------------------|------------|
| ① セミナー内容の業務性・一般的汎用性 | } 業務との関連性 |
| ② セミナー会場の場所 | |
| ③ 受講料の負担者（ホテルの指定など） | |
| ④ 受講指示の有無（受講しない場合の不利益の有無） | } 事実上の参加強制 |
| ⑤ 受講に合わせたシフト変更 | |

【補足】勉強会・研修時間の労働時間該当性に関する裁判例

NTT西日本ほか〔全社員販売等〕事件

事業所内で会社のパソコンを使ってEラーニングに要した時間の労働時間該当性

地裁判決（大阪地判平22.4.23）

- ①教材の内容が会社の業務と密接に関連し、原告に知識習得の必要性があったことがうかがわれること
 - ②上司がWEB学習によるスキルアップをチャレンジシート（評価に向けての参考ツール）で明確に求めていること
 - ③WEB学習の状況は社内のシステムで把握されていたこと
- ➡労働時間性を肯定

高裁判決（大阪高判平22.11.19）

- ①WEB 学習自体が、会社側が利潤を得るための業務ではない
 - ②各従業員個人個人のスキルアップのための材料や機会を提供したに過ぎない
 - ③学習成果を図るための技能試験なども行われていない
 - ④WEB 学習の量のみを捉えて、従業員の評価をすることに意味はなく、WEB学習の推奨は、従業員に対し自己研鑽するためのツールを提供しているに過ぎない
- ➡労働時間性を否定

もっとも、①同 WEB 学習は事業場内で行われていること、②業務に関連する内容であり、実施が指示され、かつ、WEB 学習の状況が社内システムでは把握されていたことに照らせば、義務付け、場所的拘束、業務性がいずれもあったと評価でき、労働時間とみる余地も十分にあった事案であったとも思えます。

【無効の理由②】研修内容の汎用性が低い

事実：本件セミナーは、主に親会社であるサンドラッグのPB商品（自社ブランド）に関する説明が中心。

評価：このような内容は、被告（ダイレックス）やそのグループ企業で働く上では役立つかもしれないが、他の会社に転職した場合に直接的に活かせるような一般的な知識や技能（汎用性）は低いと評価された。

ポイント：

- ・汎用性が低い研修 → 会社の利益のため → 会社が負担すべき
- ・汎用性が高い研修 → 労働者個人の利益（自己投資）の側面も強い → 労働者負担にも合理性が出てくる



【無効の理由③】 返還額が事前に不明確

事実：原告は、本件セミナーを受講していた当時、**返還しなければならない可能性のある受講料等の具体的な金額を知らされていなかった**。退職を申し出て初めて、その総額を知らされた。

評価：自分がどれだけの金銭的リスクを負っているか分からないまま研修を受けさせられ、退職時に突然高額な請求を受ける可能性があるという状況は、労働者にとって著しく不利。**会社側は「尋ねれば教えた」と主張するかもしれませんが、裁判所は「（尋ねることは）退職の意思があると表明するに等しく、事実上困難」と現実的な判断をした。**

解説：労働者がリスクを予測できない状況で結ばれた合意は、自由な意思に基づいているとは言い難く、そのような合意によって退職を制限することは、労基法16条の趣旨に照らして不当性が高いと判断されます。



【無効の理由④】返還額の相当性

事実：返還を求められた金額は、合計で41万4865円。

評価：裁判所は、この金額が原告の月収（手取り約15万～26万円、平均約18.6万円）と比較して、決して少額とはいえないと判断しました。

解説：返還額が労働者の収入に比して高額であればあるほど、それは退職を抑止する「違約金」としての実質的な効果が強くなります。40万円超という金額は、労働者が容易に支払える額ではなく、退職を断念させるに足るインパクトを持つと評価されました。



実務上参考になる点

1 研修・セミナーの労働時間性を正しく判断する

- ・「自由参加」という形式だけでなく、**実質的に強制でないか**（不参加による不利益はないか）を客観的に判断する。
- ・業務命令や昇格要件となっている研修は、労働時間であり、費用は会社が負担すべきと心得る。

2 研修費用返還契約の有効性は厳しく判断される

- ・有効とされるには、**研修が真に任意で、汎用的な内容**であり、**返還条件が合理的で、本人が内容を十分理解して合意している**、といった厳しい要件が必要です。

3 費用返還を求めるなら「透明性」を確保する

- ・契約を結ぶ際は、対象となる費用の**具体的な金額を事前に明示**し、労働者がリスクを正確に認識できるようにすることが不可欠です。

②留学費用返還に関する裁判例
みずほ証券事件
東京地判令和3年2月10日

みずほ証券事件の解説

事案の概要

(1)制度

会社の公募留学制度(MBAプログラム)

(2)トラブルの流れ

- ①従業員が自ら公募留学に応募し、米国のビジネススクールに留学。会社が費用(学費、生活費等)を負担。
- ②従業員は「留学終了後5年以内に自己都合退職した場合、会社負担費用を全額返済する」という誓約書にサイン。
- ③従業員が帰国後、5年以内に退職。
- ④会社が留学費用合計約3045万円の返還を(貸付金として)請求。

裁判所の判断

【消費貸借契約の成立の有無】

裁判所は、この費用負担を「消費貸借契約(貸付)」と認定しました。

～なぜ「貸付」と認められたのか？～

①明確な誓約書の存在

「留学費用を弁済することを誓約いたします」という明確な文言があり、返済意思がはっきりと示されていました。

②労働者の自由な意思に基づく合意

留学の約1年以上前から説明会があり、返還義務について説明を受けていました。誓約書も事前に配布され、十分に検討する時間があったと判断されました。

～具体的な金額が明示されていない点について～

留学前に具体的な金額の目安を示すことは困難であり、「一切の費用」と説明していれば足りるとしました。

ダイレックス事件とは対照的に、事前の丁寧な説明と明確な書面での合意が有効性の根拠となりました。

裁判所の判断

【労基法16条違反か否かについて】

～規範定立～

「この点、労働基準法16条が、使用者が労働契約の不履行について違約金を定め又は損害賠償額を予定する契約をすることを禁止している趣旨は、労働者の自由意思を不当に拘束して労働関係の継続を強要することを禁止することにある。そうすると、会社が負担した留学費用について労働者が一定期間内に退社した場合に返還を求める旨の合意が労働基準法16条に違反するか否かは、その前提となる会社の留学制度の実態等を踏まえた上で、当該合意が労働者の自由意思を不当に拘束し労働関係の継続を強要するものか否かによって判断するのが相当である。」

裁判所の判断

～あてはめ～

【留学の任意性】

「本件留学制度の選考に応募するか否かは、原告の業務命令によるものではなく労働者の自由な意思に委ねられており、その留学先や履修科目の選択も労働者が自由に選択できるところ、被告は、①国際的に活躍するバンカーになるために必要なスキル、経験、人脈等を身に付けることなどを目的として②自ら本件留学制度の選考に応募し、自ら志望した大学への進学を決めて留学している。また、被告は、③留学先の大学での履修科目や課外活動については自らの意思で決めており、基本的に、④留学期間中の生活については被告の自由に任せられていたものと認められる。」

【着目ポイント】

- ①当該労働者が留学へ応募する目的
- ②労働者自ら留学選考に応募し、留学する大学も自ら志望した選択しているか
- ③留学先や履修科目、課外活動の選択が労働者の自由か否か
- ④留学期間中の生活について労働者の自由か否か

【留学の業務性】

「被告は、①留学期間中、履修科目の成果等についての報告、宿泊に伴い大学所在地を離れる場合や休暇の際の一定の届出の提出、公募留学候補生に対するバックアップなどを原告から求められているが、これらは、原告の業務に直接関係するものではなく、被告が原告の従業員であることから原告の人事管理等に必要な範囲で求められているものにすぎない。被告は、留学期間中、原告から②原告の採用イベントに関する協力を求められているものの、被告が同イベントへの参加をキャンセルする旨連絡した際には、原告は、被告に対し、あくまでお願いなので学業を優先するよう返答していることからすれば、これは原告の業務命令によるものではなく、あくまで原告が被告に協力を依頼したものにすぎないといえる。このような本件留学制度の実態に加え、公募留学生の③留学終了後の配属先は、必ずしも留学先大学において取得した資格や履修科目を前提とした配属になっていないことからすれば、本件留学制度を利用した留学は、原告の業務と直接関連するものではなく、また、原告での担当業務に直接役立つという性質のものでもないといえる。むしろ、④被告を含む公募留学生は、本件留学制度を利用した留学によって原告での勤務以外でも通用する有益な経験や資格等を得ている。そうすると、本件留学制度を利用した留学は、業務性を有するものではない。」

【着目ポイント】

- ①留学中の報告義務が人事管理上必要な範囲にとどまっているか
- ②留学中も採用イベント等の会社イベントへの参加について業務命令があるか
- ③留学後の配属先が留学内容を前提とした配属になっているか
- ④会社以外でも通用する有益な経験や資格等を得ているか

裁判所は金額だけで有効無効を判断していない！

	ダイレックス事件(研修)	みずほ証券事件(留学)
結論	無効	有効
任意性	業務命令(事実上強制)	任意(自己応募)
業務性	高い(自社商品研修)	低い(汎用的なMBA)
個人の利益	低い	高い(キャリア形成)
契約の明確性	金額が不明確	明確(誓約書で合意)
条件の合理性	金額が月収を超える	高額だが5年拘束は合理的

③修学資金返還に関する裁判例
医療法人杏祐会事件
山口地判萩支部平成29年3月24日

医療法人杏祐会事件の解説

事案の概要

(1)登場人物

- ・病院(原告)
- ・元看護師(被告)

(2)制度

修学資金貸付制度。卒業後、一定期間勤務すれば返済が免除される。

(3)トラブルの流れ

- ①病院が看護師に対し、准看護学校・看護学校の在学中に修学資金として合計約254万円を貸付。
- ②返還免除の条件は、准看護師として4年、正看護師として6年以上の勤務。
- ③看護師が、免除期間を満了する前に退職。
- ④病院が貸付金の全額返還を請求。



医療法人杏祐会事件の解説

当事者の主張

【争点①:「貸与金」は本当に貸金か(消費貸借契約が成立しているか)】

原告(病院)の主張:「修学資金貸付願」に基づき金銭を交付しており、金銭消費貸借契約は有効に成立。被告Cは同契約を連帯保証した。

被告(元職員)の主張:「貸付願」は学費補助の内部資料に過ぎず、金銭は直接本人に交付されていない(当該看護師の親に交付)。返還合意もなく消費貸借契約は成立していない。

【争点②:貸与金返還義務が労働基準法16条(違約金の禁止)に反しないか】

原告(病院):病院の「修学資金貸付規定」では、卒業後、看護師として6年以上、准看護師として4年以上勤務すれば返還を免除すると定めている。しかし、被告Bはこの期間を満了する前に退職したため、規定に基づき貸付金の全額を返還する義務が生じた。

被告(元職員):この貸付契約は、一定期間の勤務を強制し、退職の自由を不当に制限するものである。これは、違約金の定めを禁止する労働基準法第16条などに違反するため無効である。

裁判所の判断

【貸付の趣旨・目的の業務性が強い】

- ・正看護師資格は一般的な資格であり、その資格取得は、被告B自身の技能として有益。もっとも、被告Bの看護学校進学は、原告の業務命令とまではいえないものの、原告における正看護師確保のためのその養成の一環と位置付けられ、被告Bの看護学校通学の成果である正看護師の資格取得はまさに原告の業務に直結する。
- ・また、貸付は、被告Bが准看護師の資格を取得し、原告の正職員になった後に行われたものである。これは単なる学費ではなく、事実上、給与の減少分を補填し、生活を支えるという目的が強い。純粋な学資ローンというより、雇用関係に強く結びついた金銭の交付であったと判断した。

【返還義務の説明に関する証拠の不存在】

- ・被告Bは、返済免除の条件などが詳細に書かれた「貸付規定」の具体的な内容を知らされていなかったと認定した。
- ・原告(病院)側は、「口頭で説明した」と主張するが、貸付の申込書に「貸付規定」は添付されておらず、具体的に説明したことを裏付ける客観的な証拠がないとした。
- ・被告Bが退職を申し出た際、後任の事務長が返還義務について明確に答えられなかった事実も重視。このことから、病院側自身も規定の運用や説明が一貫しておらず、被告Bが返還義務を明確に認識していなかったとしても無理はないと判断した。

裁判所の判断

【貸付規定の不合理性】

- ・裁判所は、この貸付規定が不合理であると判断。その理由として、返還が免除されるまでの勤務期間が6年間と非常に長く、近隣の同種病院と比較しても過酷である点を指摘している。
- ・また、免除期間内に退職した場合、たとえ長期間勤務していても返還額が全く減額されない「オール・オア・ナッシング」の仕組みであり、労働者にとって著しく不合理な内容であると結論付けた。

【退職の制限に当たる事由】

元職員が実際に退職届を提出した途端、事務長らは初めて貸付規定を持ち出し、以下のような発言をして退職を思いとどまるよう迫まった。

- ・「准看護学校と看護学校の両方だから、正看護師になってから合計10年、あと6年勤務しないと免除にならない」
- ・「裁判で決着がつくまでは、あなたは病院を辞めることができない」
- ・「(あなたの)名前に傷が付く、長門市じゃ働けんことになる」

⇒資格取得後に原告での一定期間の勤務を約束させるという経済的足止め策としての実質を有するものといわざるを得ない(労基法16条に違反する)。

医療法人杏祐会事件から学ぶ実務上参考になる点

1. 契約内容の十分な説明と書面での証拠化を徹底する

- ・「言った、言わない」の争いを避けるため、契約書や規定の写しを必ず本人に手渡す。
- ・「上記内容について説明を受け、理解・同意しました」という一文を入れた契約書(確認書)に、本人の署名・捺印をもらい、保管することが重要です。

2. 返還免除の条件(お礼奉公)は「合理的」な内容にする

- ・相当な拘束期間: 貸付額や修学期間を考慮し、社会通念上、相当な長さに設定する(本件の「6年」は長すぎると判断された)。
- ・勤続期間に応じた減額措置の導入: 「勤務年数に応じ返還額を減額する」規定は、制度の合理性を高める上で非常に重要です。「全額返還」のリスクは極めて高いと認識すべきです。

3つの裁判例から見る有効／無効の分かれ道

	ダイレックス事件(研修)	みずほ証券事件(留学)	杏祐会事件(資格)
結論	無効	有効	無効
任意性	業務命令(事実上強制)	任意(自己応募)	任意?
業務性	高い(自社商品研修)	低い(汎用的なMBA)	業務に必須の資格
個人の利益	低い	高い(キャリア形成)	高い(国家資格)
契約の明確性	金額が不明確	明確(誓約書で合意)	説明が不十分
条件の合理性	金額が月収を超える	高額だが5年拘束は合理的	6年拘束・全額返還は不合理

資格取得、研修・留学費用の貸付を行う際の契約書例

研修費用等貸付に関する金銭消費貸借契約書

貸主である株式会社〇〇（以下「甲」という。）と、借主である〇〇 〇〇（以下「乙」という。）は、乙が自己の能力開発のために受講する研修等に要する費用を甲が乙に貸し付けるにあたり、本日、以下のとおり金銭消費貸借契約（以下「本契約」という。）を締結する。

第1条（貸付目的）

甲は、乙が自己のキャリア形成を目的として、自らの意思と希望に基づき、以下の研修等に参加することを承認し、その費用を支援するため、本契約に基づき貸付を行う。

- ・ 研修等の名称：〇〇〇〇（例：米国〇〇大学における MBA 取得）
- ・ 期間：〇〇年〇月〇日～〇〇年〇月〇日

第2条（貸付金）

1. 甲は、乙に対し、金〇〇円也（内訳：学費、受験料等）を貸し渡すものとし、乙はこれを借り受けた。
2. 甲は、前項の貸付金を、乙が指定する下記口座に振り込む方法により交付する。
 - 金融機関名：〇〇銀行 〇〇支店
 - 口座種別：普通預金
 - 口座番号：〇〇〇〇〇〇〇〇
 - 口座名義：〇〇 〇〇

第3条（利息）

本契約における貸付金は、無利息とする。

第4条（返済方法）

乙は、甲に対し、第2条の借入金を、〇〇年〇月から〇〇年〇月までの間、毎月末日限り、金〇〇円ずつ分割して、甲が指定する銀行口座に振り込む方法により返済する。なお、振込手数料は乙の負担とする。

第5条（遅延損害金）

乙が本契約に基づく金銭債務の履行を遅滞したときは、支払うべき元金に対し、支払期日の翌日から支払済みに至るまで、年〇％の割合による遅延損害金を甲に支払うものとする。

コメントの追加 [HS1]：明確に金銭消費貸借契約書という形式で契約書を交わす。あくまで会社が負担すべき費用を労働者に負担させるのではなく、本来労働者が負担すべき費用だが、場合によっては免除をするという形式にする。

コメントの追加 [HS2]：この条項では、本契約が会社の業務命令ではなく、労働者本人の自由な意思と希望に基づくものであることを明確に示します。ただ、書面上「自由意思」としていても、実態が任意性を欠いていれば16条違反の可能性があります。

【例】
無効とされた事例（ダイレックス事件）：「自由参加」との記載があっても、上司から正社員になる要件として受講を勧められ、事実上強制されていた実態が問題視されました。

コメントの追加 [HS3]：返還を求める費用は、労働者が事前にその具体的な金額を認識できる状態であればなりません。

無効とされた事例（ダイレックス事件）：従業員が返還すべき費用の具体的な金額を知らされておらず、退職時に初めて総額を知らされた点が問題となりました。裁判所は、労働者がリスクを予測できない状況で、合意は、自由な意思に基づいているとは言えないと判断しています。

仮に事前に金額が明確にならない場合でも「一切の費用」などの明示はしておく（みずほ証券事件）。

第6条（返済の免除）

1. 乙が、第1条に定める研修等を修了した後、甲の従業員として〇年間（以下「免除対象期間」という。）継続して勤務した場合、甲は乙に対し、本契約に基づく貸付金の未返済元金全額の返済を免除する。
2. 免除対象期間満了前に、乙が自己の都合により退職した場合、または乙の責に帰すべき事由により解雇された場合、乙の返還すべき金額は、勤務期間（研修等修了日から起算）に応じて、以下のとおりとする。
 - 1年未満：本貸付金の全額
 - 1年以上2年未満：本貸付金の80%に相当する額
 - 2年以上3年未満：本貸付金の60%に相当する額
 - （以下、期間に応じて設定）
3. 乙の退職が、業務上の事由による死亡または心身の障害により就業が困難となったことを直接の原因とする場合は、前項の規定は適用しない。

第7条（期限の利益の喪失）

乙について次の各号の一つにでも該当する事由が生じた場合、甲からの何らの通知催告を要することなく、乙は当然に本契約に基づく一切の債務について期限の利益を失い、直ちに第6条第2項に基づき算出される金額を甲に弁済しなければならない。

1. 免除対象期間中に自己の都合により退職を申し出たとき。
2. 正当な理由なく、第4条に定める分割金の支払いを2回分以上怠ったとき。

第8条（確認事項）

乙は、本契約の締結にあたり、以下の事項について甲から十分な説明を受け、その内容を理解し、自らの自由な意思に基づき本契約を締結することを確認する。

- (1) 本契約が、甲乙間の労働契約とは別個独立の金銭消費貸借契約であること。
- (2) 第6条に定める返済免除の条件、及び同条に定める条件を満たさなかった場合に返還すべき金額の算定方法。
- (3) 第2条に定める貸付金額及びその内訳。

第9条（合意管轄）

本契約に関する一切の紛争については、甲の本店所在地を管轄する地方裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所とすることに合意する。

本契約の成立を証するため、本書2通を作成し、甲乙記名押印のうえ、各1通を保有する。

コメントの追加 [HS4]：返還免除期間の合理性：返済が免除されるまでの期間（お礼奉公期間）が不当に長すぎると、退職の自由を過度に制限するものとして無効と判断されるリスクがあります。

無効とされた事例（医療法人吉松会事件）：返還免除までの期間が6年と非常に長く、近隣病院と比較しても過酷である点が不合理と判断される一因となりました。

目安：判例では「3年～5年程度」が多く、これを大きく超える期間設定は慎重に検討すべきです。

コメントの追加 [HS5]：勤続期間に応じた減額措置：「〇年以内に退職したら全額返還」という一律の規定（オール・オア・ナッシング）は、労働者に著しく不合理と評価されやすいです。漸形のように、勤務期間に応じて返還額が減額する規定を設けることで、制度の合理性・公平性が高まり、有効と判断されやすくなります。

コメントの追加 [HS6]：裁判では、形式的に署名があるだけでなく、労働者が契約内容を十分に理解し、自由な意思で合意したかが厳しく審査されます。

無効とされた事例（医療法人吉松会事件）：病院側が返済免除の条件などを定めた「貸付規定」の内容を具体的に説明した証拠がなく、従業員がその内容を十分に認識していなかった点が問題視されました。

この条項は、契約締結時に重要事項を改めて説明し、本人が理解・同意したことを客観的な証拠として残すためのものです。契約書とは別に、「上記内容について説明を受け、理解・同意しました」という一文を入れた確認書に署名・捺印をもらうことも有効な手段です。

まとめ

3つの裁判例から学ぶ実務上の3つのポイント

1. 労働契約から切り離し、「貸付契約」としての実質を担保する

費用返還の約束が、労働契約に付随する「ペナルティ」ではなく、あくまで労働契約とは別個独立の「貸付契約(お金の貸し借り)」であると評価されることが重要です。

【研修・留学の目的と任意性】

(○)有効とされやすい事例: 留学や研修の目的が、労働者個人のキャリアアップや汎用的なスキル(MBA、語学、公的資格等)の習得にあり、会社がそれを支援する位置づけであること。参加も公募制など完全に任意であること。(みずほ証券はこのような事情あり)

(×)無効リスクが高い事例: 研修内容が自社の業務に特化していたり、参加が業務命令・事実上強制されていたりする場合。これは会社が負担すべき「業務コスト」と見なされます(ダイレックス事件ではこれを理由に裁判所は16条違反と判断)。

契約の形式: 労働契約書とは別に「修学費用貸付契約書」等の名称で契約書を作成し、貸主・借主、貸付金額、利率(無利息でも可)、返済方法、そして返済免除特約の条件を明確に記載します。

3つの裁判例から学ぶ実務上の3つのポイント

2. 合意形成プロセスにおける「透明性」と「丁寧さ」を確保する

裁判所は、労働者が契約内容を十分に理解し、**自由な意思**で合意したかを厳しく審査します。**形式的に署名があるだけでは不十分**と判断されるリスクがあります。

【事前・書面による具体的な説明】

返還義務が生じる条件（例：留学終了後○年以内の自己都合退職）、返還対象となる費用の詳細な範囲、返還額の算定方法や上限額、返済の免除条件などを、契約締結前に、必ず**書面**で具体的に明示し、**丁寧に説明**します。（医療法人杏祐会事件では、この説明が極めて不十分だった点が問題視されました。）

3つの裁判例から学ぶ実務上の3つのポイント

3. 返還条件を社会通念上、「合理的・公平」な内容にする

たとえ貸付契約の形式をとっていても、労働者に課す負担が過大で、事実上退職を困難にさせる（経済的に足止めする）ような内容であれば、労基法16条の趣旨に反し無効と判断される可能性があります。

【返還免除期間の合理性】

会社が投じた費用を回収する期間として、研修・留学の期間や費用の多寡に照らして、社会通念上、相当な長さ

に設定する必要があります。（医療法人杏祐会事件では、近隣病院の倍にあたる6年という期間が不合理と判断される一因となりました。）

【勤続年数に応じた返還額の減額措置】

「〇年以内に退職したら全額返還」という一律の規定は、労働者の退職の自由を過度に制約すると評価されやすいです。「勤務1年ごとに返還額を20%ずつ減免する」といった、勤続期間に応じて返還額が逡減する規定を設けることで、契約の合理性・公平性が高まります。

ご清聴ありがとうございました。
最後にアンケートへのご協力お願いいたします。

